
Oportunidades y limitaciones de emprendimiento de los Subsistemas de Talento Humano.

pp. 84 - 101

Mendoza Jaramillo, Friktzia Catherine; Tejada Polanco, José Giovanni

Instituto Tecnológico Universitario Cordillera

Quito-Ecuador

friktzia.mendoza@cordillera.edu.ec ; jose.tejada@cordillera.edu.ec

Oportunidades y limitaciones de emprendimiento de los Subsistemas de Talento Humano.

*Mendoza Jaramillo, Friktzia Catherine; Tejada Polanco, José Giovanni
Instituto Tecnológico Universitario Cordillera*

friktzia.mendoza@cordillera.edu.ec – jose.tejada@cordillera.edu.ec

Resumen

Desde la perspectiva de los Recursos Humanos y dentro del rol estratégico de las organizaciones, el capital humano es considerado como el potencial que genera una ventaja competitiva. En muchas ocasiones, se le considera al emprendimiento como una fuente de salvación en momentos de crisis y como una oportunidad de desarrollo social y económico. Este trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar las oportunidades y limitaciones de emprender empresas de servicios de Talento Humano con enfoque a la satisfacción de las necesidades actuales de las organizaciones adaptándose a las nuevas tendencias de la gestión del talento humano en Ecuador. Se revisaron fuentes de información que se utilizaron, fueron de nivel primario y secundario, las cuales permitieron fundamentar el presente proyecto a través del uso de palabras claves de búsqueda en Google Académico como necesidades, oportunidades, empleo y sistemas de talento humano. Se determinaron las oportunidades actuales y reales de emprendimientos en las áreas de servicios de talento humano y su alcance fue de tipo exploratorio.

Palabras clave

Necesidades, requisitos, oportunidades empleo, sistemas de talento humano

.

Abstract

From the perspective of Human Resources and within the strategic role of organizations, human capital is considered as the potential that generates a competitive advantage. On many occasions, entrepreneurship is considered as a source of salvation in times of crisis and as an opportunity for social and economic development. The main objective of this research work was to determine the opportunities and limitations of undertaking Human Talent service companies with a focus on satisfying the current needs of organizations, adapting to new trends in human talent management in Ecuador. Information sources that were used were reviewed, they were of primary and secondary level, which allowed to base the present project through the use of search keywords in Academic Google such as needs, opportunities, employment and human talent systems. The current and real opportunities for undertakings in the areas of human talent services were determined and their scope was exploratory.

Keywords

needs, requirements, employment opportunities, human talent systems

En la actualidad, la mayoría de los profesionales en Gestión de Talento Humano consideran que la única alternativa de emprender dentro de su perfil profesional es la creación de Empresas de Capacitación y Selección. Se busca demostrar que la necesidad actual de las empresas tiene un alcance más amplio que permita identificar alternativas innovadoras de emprender de acuerdo a su formación académica como a las tendencias y exigencias del mundo empresarial.

Y es así que, desde la perspectiva de los Recursos Humanos (RRHH) y dentro del rol estratégico de las organizaciones, el capital humano es considerado como el potencial que genera una ventaja competitiva. En muchas ocasiones, se le considera al emprendimiento como una fuente de salvación en momentos de crisis y no como una oportunidad de desarrollo social y económico. Al respecto Revuelto (2014) mencionó que:

La conexión entre el emprendimiento y RRHH debe ser analizada desde diferentes enfoques: a) el emprendedor desde el rol de recurso humano generador de nuevas ideas; b) el recurso humano como fuente de ventajas competitivas sostenibles, y c) el emprendedor como líder y gestor de los RRHH de la empresa.

Es decir que para este autor la conexión emprendimiento-RRHH se debe analizar desde múltiples enfoques que van más allá de generar un crecimiento económico, en relación con este tema, Zamora (2017) manifestó que: La formación de emprendedores y creación de empresas en la búsqueda de satisfacer necesidades a través de nuevos productos y servicios es el punto de partida cuando se trata de fomentar el crecimiento y desarrollo tanto económico y social de los países; es por eso que, se mira al emprendimiento como un efecto positivo en la creación de empleos que permitan mejorar la calidad de vida de quienes forman parte de estos proyectos (p.12).

Es muy importante resaltar que el emprendimiento debe fomentar el crecimiento económico y el desarrollo económico, entendiendo que se debe mejorar la calidad de vida y satisfacción de necesidades de la sociedad. Para Pico et al., (2017) “El emprendimiento se ha convertido en una alternativa que se enfoca desde varias perspectivas según el área donde se lo vaya a implementar, que direcciona su objetivo al entorno económico, psicológico e institucional”. Por otra parte el talento humano es fundamental dentro de cualquier organización, es por ello que tener un personal calificado ayuda el logro de objetivos, y esto a su vez genera mayor competitividad empresarial, al respecto Sánchez y Arévalo (2016) mencionaron que:

La inversión en talento humano brinda importantes ventajas a nivel mundial a empresas y países en la economía del conocimiento. Esta corriente económica obliga a los gobiernos a tomar medidas de inversión que tendrán retornos económicos positivos para

el país. Gracias a estas inversiones ciertos países pueden contar con un capital humano que otorgue ventajas competitivas substanciales (p. 16).

En efecto, en muchas ocasiones los términos emprendedor y empresario son muy usados en el ámbito de los negocios y, aunque parecen ser lo mismo, de hecho, no lo son. El emprendedor no siempre será un buen empresario, ni un buen emprendedor, a pesar de que existen claros ejemplos de emprendedores que se han convertido en empresarios exitosos como son los casos de Steve Jobs y Bill Gates (Bucardo, 2015; Sánchez y Hernández, 2019). El emprendimiento tiene que ver con iniciar algo nuevo, sin necesariamente tener una estructura inicial empresarial, por otra parte, el empresario inicia con un proyecto mas consolidado utilizando todas las herramientas administrativas que permitan el crecimiento y consolidación de su empresa. Es necesario identificar la definición de emprendedor, para Castro (2015) es “la persona que emprende con resolución a acciones dificultosas: en tanto que, el empresario se dice que es el titular propietario o directivo de una industria, negocio o empresa” (p. 99).

En ambos casos es importante destacar la Administración de Recursos Humanos pues a través del recorrido literario vimos la importancia de tener un equipo de talento humano comprometido con la organización, Chiavenato (2013), consideró a la Administración de Recursos Humanos como:

Un proceso conformado por subsistemas interdependientes integrados como se describe a continuación: (1) Subsistema de provisión de Recursos Humanos que se refiere a la investigación de mercado, mano de obra, reclutamiento y selección de personal. (2) Subsistema de aplicación de Recursos Humanos se enfoca en el análisis y descripción de los cargos, integración o inducción, evaluación del desempeño y movimientos del personal. (3) Subsistema de mantenimiento de Recursos Humanos trata de la remuneración, beneficios, higiene y seguridad en el trabajo, registros y controles del personal. (4) Subsistema de desarrollo de Recursos Humanos son considerados los planes de desarrollo de personal y capacitación. (5) Subsistema de control de Recursos Humanos: incluye el banco de datos, sistema de informaciones y auditoría de Recursos Humanos (pag.159).

De los subsistemas analizados surgen los emprendimientos en talento humano, la demanda de este sector se enfoca en la Selección de Personal, Asesoría Legal, Formación o Capacitación, Reclutamiento y Salud y Seguridad Ocupacional (Piny Saenz, 2002). Miquel y Sánchez (2017) de la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC), destacaron que “en los últimos años existió un crecimiento económico en las empresas que ese dedican a las consultorías en

diversas áreas ya sea de gestión de talento humano con todos sus subsistemas, marketing, financiera, auditorias, sistemas informáticos entre otras”.

Considerando que América Latina y el Caribe es cuna de emprendedores Lederman et al., (2014) afirmó que según el estudio que determina la existencia de un alto número de empresarios per cápita en comparación otras regiones, dichos emprendimientos no se quedan en la informalidad, sino que se constituyen empresas formalmente registradas en un alto porcentaje. Lo que se puede interpretar como el alto grado de importancia que constituyen los emprendimientos en nuestra región.

No obstante, desde la emisión de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación (2020), el Ecuador ha alcanzado importantes posiciones en índices internacionales sobre emprendimiento, como por ejemplo Global Entrepreneurship Monitor que, para el año 2017, ubica al Ecuador como el segundo país con el mayor índice de espíritu emprendedor con el 28%, solo después de Perú.

Así mismo la AEI (2014) ha descrito una estrategia para desarrollar un ecosistema de emprendimiento e innovación. Según el GEM (Global Entrepreneurship Monitor), en el año 2013, el Ecuador obtuvo el 36% de índice de emprendimiento temprano, en este mismo año 1 de cada 3 personas adultas hicieron trámites para crear un negocio o emprendimiento con una antigüedad no mayor a los 42 meses, el 22.7% emprendieron, quienes aprovecharon una oportunidad y tan solo 12.1% por necesidad.

La presente investigación aclara de una manera descriptiva, la tipología, dimensiones, momentos y motivaciones que configuran la relación entre emprendimiento y selección de personal en el Instituto Tecnológico Universitario Cordillera.

Materiales y Métodos

El presente estudio fue realizado bajo un enfoque cuantitativo, tomando en cuenta el análisis de la información recopilada de la población total de 411 estudiantes en cuanto a las oportunidades y limitaciones del emprendimiento relacionados con los subsistemas de talento humano. La finalidad del estudio fue básica, ya que se enfocó en determinar las oportunidades actuales y reales de emprendimientos en las áreas de servicios de talento humano de una población de 149 empresa, considerando cada uno de sus subsistemas. Su alcance fue de tipo exploratorio, enfocado en lo que se ha realizado y se puede realizar para lograr el objetivo propuesto del estudio.

El instrumento para la aplicación de las encuestas a los estudiantes fue realizado en la plataforma Microsoft Forms de Office 365 versión 2107(16.0.14228.20250). La encuesta constó de 6 preguntas sobre subvariables relacionadas a las oportunidades de emprendimiento y factores que influyen en el éxito u obstáculos para su desarrollo y sostenimiento en el tiempo. Además, se realizó otro cuestionario de 6 preguntas sobre los subsistemas de talento humano con los que cuentan en sus organizaciones y los servicios que han requerido contratar, misma que se aplicó a los coordinadores o directores de Talento humano de 149 empresas con las que la institución educativa mantiene convenios interinstitucionales

Resultados

La Tabla 1 detalla el número de emprendedores que la población tuvo durante la investigación.

Tabla 1. *Respuestas de encuestados sobre su situación como emprendedor (N=411)*

Indicador	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	69	17%
No	342	83%
Total	411	100%

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que la mayoría de los estudiantes de la carrera de Gestión de Talento Humano aún no han iniciado emprendimiento alguno, por lo que, el presente estudio aportara con información real, para que puedan considerar al emprendimiento como opción de crecimiento económico y profesional, ya que su perfil se enfoca en la inserción laboral en departamentos de Talento Humano tanto de empresas públicas como privadas, así como también siendo emprendedores generadores de empleos.

Por otro lado, existen estudiantes que ya han iniciado sus propios emprendimientos en diferentes actividades económicas que se detallan en la Tabla 2.

Tabla 2. *Respuestas de las ramas a las que pertenece el emprendimiento de los encuestados (n=69)*

Indicador	Población	Porcentaje
Emprendimiento Comercial	39	57%
Emprendimiento Servicios	16	23%
Emprendimiento Industrial	14	20%
Total	69	100%

Fuente: Elaboración propia

El comportamiento hacia la inclinación de emprendimiento, se direccionan hacia los sectores de la comercialización al por mayor y menor de: ropa, cosméticos, calzado, celulares, productos de primera necesidad.

Por otro lado, los emprendimientos de servicios se han enfocado en actividades de catering, restaurantes, capacitación, courier entre otros y las personas que emprendieron en el sector industrial principalmente lo hicieron en la elaboración de camisetas, artesanías con cacao, bisutería y de la construcción.

Los encuestados describieron que sus preferencias para emprender se enfocan principalmente en 7 ámbitos del talento humano como se detallan en porcentajes (Tabla 3).

Tabla 3. Descripción de las áreas de Talento Humano en las que emprenderían los encuestados (n=342)

Indicador	Porcentaje
Selección	31%
Capacitación	17%
Nómina	13%
Clima laboral	12%
Asesoramiento legal	11%
Caza Talento (head hunting)	9%
Levantamiento de perfiles	7%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia

Los subsistemas de Talento Humano más demandados para emprender están: Selección de Personal, Capacitación y Nómina o roles de pago ya que por un lado, estos son los subsistemas que más se han aplicado en el desarrollo de proyectos integradores como parte de la formación integral de los estudiantes de la carrera y por otro lado, por la dinámica de estos subsistemas dentro de la gestión de talento humano, los mismos que tienen mayor apertura en la contratación de estos servicios por parte de las organizaciones; con todo esto, es importante considerar que existen otros subsistemas que pueden generar gran acogida dentro de las empresas como el levantamiento de perfiles y head hunting o caza talentos. Es importante recalcar que en esta pregunta el encuestado pudo elegir varias respuestas.

Tabla 4. *Respuestas de cuando empezaría su emprendimiento los encuestados (N=411)*

Indicador	Población	Porcentaje
Durante la Carrera	201	49%
Después de graduarse	179	44%
En tres años	24	6%
Más de cuatro años	7	2%
Total	411	100%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a cuando iniciarían sus emprendimiento, se puede evidenciar que los estudiantes prefieren realizarlo mientras están cursando la carrera, sobre todo en sus últimos semestres de formación académica, ya que pueden contar con el asesoramiento de sus docentes y poseer mayores conocimientos académicos, mientras que otros prefieren hacerlo una vez que concluyan los estudios, al considerar que, al culminar la carrera y obtener su título profesional podría generar mayores posibilidades de emprender y en porcentajes menores respondieron que prefieren hacerlo luego de tres años, una vez que trataron de insertarse laboralmente. Los determinantes o aspectos más importantes para iniciar un emprendimiento se detallan en la Tabla 5.

Tabla 5. *Aspectos más importantes que consideran los encuestados para empezar un emprendimiento (N=411)*

Indicador	Población	Porcentaje
Contar con recursos económicos	187	45%
Tener formación académica	76	18%
Generar nuevas fuentes de empleo	55	13%
Incrementar los ingresos económicos	31	8%
Contribuir con la sociedad	28	7%
Ser mi propio jefe	27	7%
Ser reconocido socialmente	7	2%
Total	411	100%

Fuente: Elaboración propia

Los factores más importantes que influyen para tomar la decisión de iniciar un emprendimiento son en primera instancia contar con los recursos económicos, sobre todo por los costos que se requiere para la creación de la empresa y los costos de operación, por otro lado, también consideran importante la necesidad de contar con una formación académica, la misma que respalde la gestión de los servicios a prestar y que sus estudios estén acorde al giro del emprendimiento.

Otro aspecto importante es aportar en la generación de fuentes de empleo, lo que ayudaría a bajar los niveles de desempleo en el país y así contribuir con la generación de ingresos para las familias de los futuros colaboradores.

Incrementar sus ingresos económicos es otro de los factores a los cuales se enfoca el emprendimiento lo cual, no deja de ser una motivación en la búsqueda de la estabilidad económica de los emprendedores. Los encuestados describieron algunos de los obstáculos más comunes que han encontrado para emprender. La tabla 6 describe las respuestas recibidas.

Tabla 6. *Respuestas de los encuestados sobre los obstáculos para emprender (N=411)*

Indicador	Población	Porcentaje
Falta de financiamiento	230	56%
Miedo al fracaso	94	23%
Falta de opciones de mercado	41	10%
Dificultad de redes de contactos	18	4%
Falta de socios	14	3%
Tramites de constitución empresa	12	3%
Otros	2	0%
Total	411	100%

Fuente: Elaboración propia

La falta de financiamiento se considera como el principal obstáculo para iniciar sus emprendimientos ya que al ser jóvenes profesionales aún no cuentan con un respaldo que les permita acceder a créditos en las instituciones financieras, el miedo al fracaso es el segundo factor que incide para dar inicio a actividades económicas propias, por el temor y la incertidumbre que genera el inicio de algo nuevo, a pesar que se deben realizar los estudios de factibilidad del proyecto, otro obstáculo es la falta de opciones en el mercado debido a la existencia de empresas que prestan servicios de talento humano tanto nacionales como internacionales con una amplia trayectoria en el giro del negocio.

Resultados de empresas

Se realizaron encuestas a 149 empresas con varios giros de negocio con las que la institución educativa mantiene convenios interinstitucionales. Los procesos de talento humano con la que cuentan las empresas se detallan en la tabla 7

Tabla 7. *Procesos de Talento Humano que tienen las empresas encuestadas (N=149)*

Indicador	Porcentaje
Selección	23%
Nómina	21%
Capacitación	20%
Levantamiento de perfiles	12%
Clima laboral	9%
Asesoría Legal	8%
Caza Talento (head hunting)	7%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia

Las empresas encuestadas manifiestan que los subsistemas de talento humano que manejan internamente son:

Selección de personal ya que, a través de este, buscan cubrir las vacantes que se presentan de acuerdo con las necesidades de las organizaciones y la frecuencia de este proceso dependerá de estas necesidades.

Administración de Nómina y Roles de Pagos considerado como un subsistema que está relacionado con sueldos y remuneraciones, cuyas políticas salariales se las consideran de alta confidencialidad y que demandan que se las lleve a cabo dentro de las organizaciones.

Capacitación sobre todo porque busca mejorar el desempeño de los colaboradores y se pretende acortar las brechas entre lo que hacen y lo que se espera que hagan, en este sentido, la mayoría de las empresas encuestadas se enfocan en las capacitaciones internas aprovechando el talento humano disponible y buscan las externas de acuerdo con las necesidades del plan de formación.

Levantamiento de Perfiles, este proceso se enfoca se identificar las responsabilidades y alcance de los puestos, constituye el marco de referencia para la Gestión de Talento Humano.

Por otro lado, entre los servicios más contratados por las empresas encuestadas son: Capacitación Externa, Selección de Personal Gerencial y Directivo, Asesoramiento Legal Laboral, Levantamiento de Perfiles, Estudios de Clima Laboral y Caza Talentos o Head

Hunting. Es importante recalcar que en esta pregunta el encuestado tuvo la opción de elegir varias respuestas.

En cuanto a la frecuencia de la contratación de servicios de Talento Humano, la mayoría de las empresas indican que las requieren una vez al año, mientras que en menor porcentajes las solicitan entre dos y tres veces al año, según los requerimientos de las empresas.

La tabla 8 describe los medios que las empresas encuestadas usan para buscar el servicio de consultoría de Gestión de Talento humano.

Tabla 8. *Medio por el cual las empresas encuestadas seleccionan a las empresas consultoras de Gestión de Talento Humano (N=55)*

Indicador	Porcentaje
Referidos	59%
Redes Sociales	24%
Sitios Web	17%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia

Los referidos constituyen el principal medio de búsqueda de empresas de servicios de Talento Humano seguido del uso de redes sociales y por último de los sitios web. Es importante recalcar que en esta pregunta el encuestado tiene la opción de elegir varias respuestas. Es importante tomar en cuenta que los motivos por los que las empresas no han contratado alguna consultora de Talento Humano, es debido a que, no lo necesitan o consideran que los valores de estos servicios son muy altos y otras porque no conocen empresas que brinden estos servicios. Es importante recalcar que en esta pregunta el encuestado tuvo la opción de elegir varias respuestas.

Tabla 9. *Procesos de Talento Humano que contrataría fuera de las empresas encuestadas (n=94)*

Indicador	Porcentaje
Asesoramiento Legal	19%
Clima Laboral	17%
Capacitación	15%
Selección	14%
Caza Talentos (Head Hunting)	14%
Levantamiento de Perfiles	12%
Nómina	9%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia

Dentro de las actividades que las empresas encuestadas estarían dispuestas a subcontratar están los servicios de Asesoría Legal/Laboral, estudios de Clima Laboral y Capacitación. Es importante recalcar que en esta pregunta el encuestado tuvo la opción de elegir varias respuestas.

Discusión

Al considerar a la relación entre emprendimiento y recursos humanos se puede decir que constituyen un desafío alcanzable en consideración a los cambios enfocados en los nuevos modelos de gestión de talento humano, que permite visualizar al emprendimiento como el ente generador de empleo y dinamizador de la economía de los países (Zamora, 2017).

Hoy en día se advierten muchos cambios, los mismos son constantes y continuos, por lo que, los modelos pocos flexibles diseñados para contextos estables de mercado, se han vuelto obsoletos. Es imprescindible que las empresas desarrollen nuevos modelos de organización y gestión del talento humano (Moehrle, 2017).

Es importante manifestar que, el 83% de los estudiantes encuestados no son emprendedores, según (Ruiz, 2012) la falta de conocimientos teóricos científicos hace no ver al emprendimiento como la mejor alternativa de desarrollo económico y profesional.

Por otro lado, del 17 % de estudiantes que han iniciado su emprendimiento, se evidenció que la mayoría, es decir el 80% lo hicieron en actividades comerciales y de servicios, esto debido a que la inversión es menor en relación con los emprendimientos industriales que requieren de maquinarias, materia prima y mano de obra calificada.

David Polo (2020) manifestó que, entre los negocios más rentables en el Ecuador están las escuelas de baile, agencias de limpieza, spa unisex, restaurantes rodantes, reparación de electrodomésticos, guarderías, tienda de ropa, planificación de eventos, fiestas o catering, venta de artesanías, floristerías, tiendas de cosméticos y peluquerías, lo que ratifica que los negocios comerciales y de servicios son las más demandados al momento de emprender.

Dentro de los subsistemas de Talento Humano más atractivos para los estudiantes al momento de dar inicio a una idea de negocio, está el proceso de selección de personal, lo que coincide con los estudios realizados por Piny Saenz (2002) a 154 empresas españolas, donde el servicio de Talento Humano más demandado es selección de personal, así también, otra opción que consideran los estudiantes como alternativa para emprender es la capacitación, al ser éste, un subsistema bastante dinámico e interactivo lo cual llama mucho la atención de los estudiantes, sin descartar la administración de nómina, que les permite poner en práctica la habilidad numérica de su perfil profesional.

Así también, la mitad de los estudiantes encuestados manifestaron que preferirían iniciar su emprendimiento durante su formación académica, principalmente en sus últimos semestres, con el fin de poder contar con los conocimientos necesarios, el asesoramiento y direccionamiento de sus docentes, además de que el entorno académico es adecuado e inspirador para el desarrollo de nuevas ideas de emprendimiento.

Los estudiantes que se forman en la carrera de Gestión de Talento Humano se enfocan en solventar las necesidades y desafíos de las organizaciones a través de la prestación de sus servicios, que muchas de las veces ven en los procesos formativos y de capacitación la única opción de emprendimiento. Al conocer mejor sobre el alcance y la influencia los subsistemas del talento humano en el emprendimiento se puede ver la situación actual del emprendedor en el área de talento humano y mirar la demanda de productos y servicios que el mismo ofrece.

El factor económico es considerado uno de los más importantes a la hora de emprender, así lo manifiesta el 49% de los estudiantes encuestados. En muchos de los casos se convierte en un limitante ya que es necesario para la inversión a realizar, tomando en cuenta los gastos de constitución, variables, fijos y marginales detallados por (Álvarez, 2010)

Si bien es cierto, la falta de financiamiento es el principal obstáculo para iniciar un emprendimiento, según el 56 % de estudiantes encuestados, es importante resaltar el apoyo que brindan algunas instituciones para el fortalecimiento de esta modalidad de negocio. Una de ellas es la Corporación de Promoción de Exportaciones e Inversiones (CORPEI) que es una agencia privada, sin fines de lucro, orientada a brindar servicios que promuevan la competitividad productiva y la mejor inserción del país y de sus empresas en los mercados internacionales. Uno de los principales servicios es Capital Venture que busca formar sociedades de corto plazo con el fin de promover los negocios con un aporte que va más allá de lo económico. Así también la Alianza de Emprendimiento e Innovación (AEI) que se compone de una red de actores tanto públicos como privados que se enfocan en fomentar el emprendimiento e innovación como base del desarrollo productivo del Ecuador. La Agencia de promoción económica ConQuito a través del Fondo de Emprendimiento de la Ciudad (FONQUITO), busca promover las ideas de emprendimiento de las personas naturales, jurídicas y asociaciones, impulsando principalmente la participación de las mujeres, personas con capacidades especiales, adultos mayores, jóvenes y pertenecientes a pueblos y nacionalidades que brinda a los beneficiados capital, asesoramiento, capacitación, vinculación al mercado y mentorías dentro de sus beneficios.

En cuanto a la información recopilada de las encuestas aplicadas a las empresas, las principales actividades de Talento Humano que realizan dentro de las mismas son Selección de Personal, Nomina y Capacitación. Según Chiavenato (2013), entre las principales funciones que componen los subsistemas de talento humano se tiene: reclutamiento, selección, desarrollo, capacitación, sueldos y salarios, relaciones laborales, servicios.

La mayor parte de las empresas encuestadas, es decir el 63%, no han contratado los servicios de una consultora de Talento Humano, por no considerarlos necesarios, por un lado, debido a que, pueden administrar sus procesos de Talento Humano con el personal propio de las mismas,

se debe mencionar que existen aspectos importantes que las empresas deben considerar, como la inversión que hoy en día se hace en el capital humano y que permitirá desarrollar mejores estrategias empresariales que respondan de manera eficiente y oportuna las situaciones inesperadas con el fin de lograr el equilibrio entre la necesidad y los resultados

Así también, consideran que los costos de estos servicios son muy altos, ante esto, Sergio del Moral (2020), indicó que los precios de los servicios de Talento Humano pueden variar dependiendo de la trayectoria de la empresa y de los subsistemas que se requieran contratar; la mayoría de las agencias pueden cobrar desde el 10 hasta el 25% de salario anual de la vacante que se desea cubrir.

Aquellas empresas que no han sentido la necesidad de contratar un proveedor de Talento Humano manifiestan que lo harían para los servicios de Asesoramiento Legal Laboral, ya que, definitivamente, se requiere de un experto en temas laborales, también el estudio de clima laboral, ya que dentro de los beneficios que este aporta está el conocer el compromiso de los colaboradores, identificar el grado de satisfacción de los empleados, entre otros, Del mismo modo, la capacitación que es indispensable en el desarrollo y formación de los integrantes de la misma.

Dentro de los servicios más contratados por las empresas que representa el 37%, están la capacitación que constituye una de las principales necesidades, ya que las empresas buscan que los colaboradores mejoren los niveles de desempeño y se adapten a las exigencias de entrono, a través de una continua actualización tanto de conocimientos como de habilidades y la selección de personal, en la búsqueda de incorporar a las organizaciones el talento que se ajuste a los perfiles y necesidades del puesto. Por consiguiente, entre las principales funciones de recursos humanos externalizadas son training y formación con el 77%, recruitment y selección con el 59%, paga y beneficios el 30% (Talero, 2013). Regularmente las empresas que contratan los servicios de Talento Humano externos lo hacen por lo general de una o hasta tres veces al año el 58%, dos veces al año el 20% y el 13% 4 veces al año y tan sólo el 9% contratan estos servicios 4 veces al año.

Por otro lado, la búsqueda de empresas Consultoras de Talento Humano se lo hace en su mayor parte a través de referidos, ya que contar con experiencias de empresas relacionadas permite generar mayor confianza y garantizar la calidad del servicio para alcanzar los objetivos de la organización. Se considera que otro medio significativo son las Redes Sociales ya que abarcan una mayor cantidad de opciones en función de las necesidades de las empresas. El marketing de referidos se ha convertido en una tendencia muy demandada con la llegada del

internet y redes sociales, lo cual ha generado credibilidad y confianza al momento de contratar sus servicios (Muñoz, 2021).

Por consiguiente, si bien es cierto emprender genera expectativas, dudas y temores, no es menos cierto que fomentar el emprendimiento puede generar oportunidades de desarrollo económico, profesional y personal, además de convertirse en fuentes generadoras de empleo que permitan mejorar la calidad de vida de la sociedad.

Lista de Referencias Bibliográficas

- Almeida, M., & Díaz, C. (2020). Economía circular, una estrategia para el desarrollo sostenible. Avances en Ecuador. *Estudios de la Gestión*, 8, 35-57. DOI: <https://doi.org/10.32719/25506641.2020.8.10>.
- Amir, M. (2016). Towards circular economy implementation: a comprehensive review in context of manufacturing industry. *Journal of Cleaner Production*, 115, 36-51. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.12.042>.
- Andrade, X., Pisco, I., Quinde, L., & Coronel, C. (23 de Abril de 2021). *Tendencias alrededor de la economía circular en Ecuador*. Obtenido de <https://revistaindustrias.com/tendencias-alrededor-de-la-economia-circular-en-ecuador/>
- Arroyo, F. (2018). La economía circular como factor de desarrollo sustentable del sector productivo. *INNOVA Research Journal*, 3 (12), 78-98. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/786/909>.
- Bjørnbet, M., Skaar, C., Magerholm, A., & Øverbø, K. (2021). Economía circular en empresas manufactureras: una revisión de la literatura de estudios de caso. *Journal of Cleaner Production*, 294, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.126268>.
- Bressanelli, G., Sacconi, N., Pigosso, D., & Perona, M. (2020). Economía circular en la industria de RAEE: una revisión sistemática de la literatura y una agenda de investigación. *Producción y consumo sostenibles*, 23, 174-188. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.05.007>.
- Cerdá, E., & Khalilova, A. (2017). Economía circular. *Economía Circular, Estrategia Y Competitividad Empresarial*, 11-20. <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/401/CERD%C3%81%20y%20KHALILOVA.pdf>.
- Comisión Europea. (2 de diciembre de 2015). *Cerrar el círculo: la Comisión adopta un ambicioso paquete de nuevas medidas sobre la economía circular para impulsar la competitividad, crear empleo y generar crecimiento sostenible*. Bruselas: Press releases database. Comunicado de Prensa. Obtenido de <https://bit.ly/2yoKEQH>.
- Díaz, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. *Revista General de Información y Documentación*, 28 (1), 119-142. <http://dx.doi.org/10.5209/RGID.60813>.

- Garabiza, B., Prudente, E., & Quinde, K. (2021). La aplicación del modelo de economía circular en Ecuador: Estudio de caso. *Revista Espacios*, 42 (02), 222-237. <http://www.revistaespacios.com/a21v42n02/a21v42n02p17.pdf>.
- García, S. (2016). Economía circular: la Unión Europea impulsa reformas sobre la base de un tema crucial, la gestión de residuos, con el fin de alcanzar mejoras económicas y medioambientales. *Actualidad Jurídica Ambiental*, 57, 1-11. https://www.actualidadjuridicaambiental.com/wp-content/uploads/2016/04/2016_05_16_Sara_Comentario_abonos.pdf.
- Hurgaro, E., Andrade, R., Levy, W., & De Modelo, D. (2021). Circular economía: A breve literatura revisión (2015-2020). *Sostenible Operaciones y Ordenadores*, 2, 79-86. <https://doi.org/10.1016/j.susoc.2021.05.001>.
- Marcet, X., Marcet, M., & Vergés, F. (2018). *Qué es la economía circular y por qué es importante para el territorio. Asociación Pacto Industrial de la Región Metropolitana de Barcelona, Barcelona*. Obtenido de http://www.pacteindustrial.org/public/docs/papers_publications/6e3474fb7a3a924fac653ff095bfc0c9.pdf
- Martin, F., & Tadeu, A. (2021). Economia Circular: suas contribuições para o desenvolvimento da Sustentabilidade Sustentabilidade. *Brazilian Journal of Develop*, 7 (2), 11912-11927. DOI:10.34117/bjdv7n2-017.
- Martínez, A., & Porcelli, A. (2018). Estudio sobre la economía circular como una alternativa sustentable frente al ocaso de la economía tradicional (primera parte). *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 16 (22), 303-333. DOI: <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1659>.
- Martínez, L., Henríquez, A., Freire, N., & Rodríguez, R. (2019). *Estado del arte y desafíos para la construcción de un marco político de promoción de economía circular en América Latina*. Lima (Perú): Recuperado de: <https://www.kas.de/documents/273477/273526/Econom%C3%ADa+Circular+y+Pol%C3%ADticas+P%C3%BAblicas.pdf/e7d98c0f-423c-947c-fe3e-6a83ae5fb7c3?version=1.1&t=1580245377248>.
- Mhatre, P., Panchal, R., Singh, A., & Bibyan, S. (2021). Una revisión sistemática de la literatura sobre las iniciativas de economía circular en la Unión Europea. *Producción y consumo sostenibles*, 26, 187-202. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.09.008>.
- Ministerio del Ambiente. (2019). *Acuerdo Ministerial 042*. Recuperado de: <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/05/Acuerdo-Ministerial-No.-042.pdf>.
- Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica. (2010). *Programa Nacional para la Gestión Integral de Desechos Sólidos – PNGIDS ECUADOR*. Obtenido de <https://www.ambiente.gob.ec/programa-pngids-ecuador/>
- Molina, M., & Zaldumbide, D. (2020). Economía circular como modelo económico en el contexto de la ciudad de Manta, Manabí, Ecuador. *Digital Publisher*, 5 (5-1), 117-136. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898204>.

- Molina, V., Núñez, P., & Gálvez, F. (2018). Transición hacia la economía circular y sostenibilidad de la industria de defensa. Estudio de los casos de Navantia y Airbus Military. *Ei*, 412, 149-156. <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/412/MOLINA,%20N%C3%A9%20y%20G%C3%81LVEZ.pdf>.
- Ojeda, J., Jiménez, P., Quintana, A., Crespo, G., & Viteri, M. (2015). Protocolo de investigación. (U. d. ESPE, Ed.) *Yura: Relaciones internacionales*, 5(1), 1 - 20.
- Pauliuk, S. (2018). Critical Appraisal of the Circular Economy Standard BS 8001:2017 and a Dashboard of Quantitative System Indicators for its Implementation in Organizations . *Resources, Conservation & Recycling*, 129, 81-92. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2017.10.019>.
- Piccarozzi, M., Aquilani, B., & Gatti, C. (2018). Industry 4.0 in Management Studies: A Systematic Literature Review. *Sustainability*, 10, 1-24. doi:10.3390/su10103821.
- Prieto, V., Jaca, C., Ormazabal, & Marta. (2017). Economía circular: Relación con la evolución del concepto de sostenibilidad y estrategias para su implementación. *Memoria Investigaciones en Ingeniería*, 15, 85-95. https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/53653/1/Economia_Circular.pdf.
- Purva, M., Rohit, P., Anju, S., & Shyam, B. (2021). Una revisión sistemática de la literatura sobre las iniciativas de economía circular en la Unión Europea. *Producción y consumo sostenibles*, 26, 187-202. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.09.008>.
- Rey, M. (2018). *La economía circular. Una propuesta de futuro para España y Europa*. https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/21053/VarelaMenendez_Jacobo_TFG_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y: Universidad de Coruña.
- Ridaura, G. (2020). La economía circular en Ecuador: perspectivas de cumplimiento de los ods en la era post covid-19. *Cienciamerica*, Recuperado de: <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/339/630>.
- Ritzen, S., & Sandström, G. (2017). Barreras a la economía circular: integración de perspectivas y dominios. *Procedia CIRP*, 64, 7-12. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2017.03.005>.
- Sassanelli, C., Rosa, P., Rocca, R., & Terzi, S. (2019). Métodos de evaluación del desempeño de la economía circular: una revisión sistemática de la literatura. *Revista de producción más limpia*, 229, 440-453. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.05.019>.
- Schröder, P., Albaladejo, M., Alonso, P., MacEwen, M., & Tilkanen, J. (2020). La economía circular en América Latina y el Caribe. <https://www.chathamhouse.org/sites/default/files/2021-01/2021-01-13-spanish-circular-economy-schroder-et-al.pdf>.
- Titova, N., & Terentyeva, T. (2020). Principios de introducción de la economía circular en la industria rusa. *Universidad y Sociedad*, 12 (5), 203-208. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n5/2218-3620-rus-12-05-203.pdf>.

Torresano, M. (2020). La economía circular en el entorno empresarial. https://pactoglobal-ecuador.org/wp-content/uploads/2020/01/La-Econom%C3%ADa-Circular-en-el-Entorno-Empresarial_UNACEM-Ecuador.pdf.

Torresano, M., Jaramillo, Y., & Calles, J. (2020). *Resumen del Informe Final de la consultoría para la Fase I del Libro Blanco de Economía Circular*. Recuperado de: <https://unacem.com.ec/wp-content/uploads/2020/07/resumen-del-informe-final-de-la-consultoria-para-la-fase-i-del-libro-blanco-de-economia-circular.pdf>: UNACEM.